

**Schleswig-Holsteinischer Landtag**  
**Umdruck 20/2301**

IHK Flensburg | Postfach 19 42 | 24909 Flensburg

Claus Christian Claussen  
Vorsitzender des Wirtschafts- und Digitali-  
sierungsausschusses

wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

**Dr. Michael Schack**  
IHK Schleswig-Holstein  
Bildung und Fachkräfte

Ansprechpartner/E-Mail  
schack@flensburg.ihk.de

Telefon  
0461 806-590

Telefax  
0461 806-9590

Datum  
16.11.2023

**Stellungnahme der IHK Schleswig-Holstein zum Antrag der Fraktion der SPD Weiterbil-  
dungsstrategie umfassend anlegen, Drucksache 20/1159**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum obigen Antrag.

Die IHK Schleswig-Holstein ist die Arbeitsgemeinschaft der IHKs Flensburg, Kiel und Lübeck und seit dem 1. Januar 2006 zentrale Ansprechpartnerin für alle Fragestellungen zum Thema Wirtschaft, die mehr als nur regionale Bedeutung haben. Zu diesen Themen bündelt sie die Meinungen der drei IHKs in Schleswig-Holstein, so dass diese gegenüber Politik und Verwaltung mit einer Stimme für die Wirtschaft im Lande sprechen.

Diese Stellungnahme beruht auf unseren Erfahrungen mit zahlreichen Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung. Die Industrie- und Handelskammern Flensburg, Lübeck und Kiel beraten sowohl Unternehmen wie auch interessierte Privatpersonen trägerneutral zu Fragen der Weiterbildung. Darüber hinaus wirken sie in zahlreichen Netzwerken zu diesem Thema regional, landes- und bundesweit mit.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage(n)

Dr. Michael Schack  
Geschäftsbereichsleiter

**Industrie- und Handelskammer zu Flensburg**

Postanschrift: Postfach 19 42 | 24909 Flensburg | Besucheranschrift: Heinrichstraße 28-34 | 24937 Flensburg  
Telefon: 0461 806-806 | Telefax: 0461 806-9806 | E-Mail: service@flensburg.ihk.de | Internet: www.ihk-flensburg.de  
Commerzbank AG | IBAN DE59 2154 0060 0210 2200 00 | BIC COBADEFFXXX  
Hypo Vereinsbank AG | IBAN DE29 2003 0000 0080 3413 05 | BIC HYVEDEMM300  
Nord-Ostsee Sparkasse | IBAN DE79 2175 0000 0000 2411 05 | BIC NOLADE21NOS

## Stellungnahme

In den Weiterbildungserfolgsumfragen der DIHK kommt regelmäßig zum Ausdruck, dass mit der Teilnahme an Weiterbildung sehr häufig beruflicher Erfolg, eine bessere Position und Einkommenszunahme oder eine bessere Bewältigung technischer und organisatorischer Veränderungen einhergehen (Vgl. 10. DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung unter [www.dihk.de/weiterbildung-lohnt](http://www.dihk.de/weiterbildung-lohnt), zuletzt abgerufen am: 16.11.2023). Für die Unternehmen finden sich zunehmend Inhalte wie Soft Skills (Verbesserung von Problemlösungsfähigkeiten, Kreativität), IT-Kenntnisse und Fertigkeiten zur Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses oben auf der Liste der Weiterbildungen. Das Angebot hierfür ist groß: Allein auf dem Kursportal Schleswig-Holstein werden insgesamt rund 50.000 Kurse von mehr als 1.100 Anbietern verzeichnet.

Berufsbezogene und betriebliche Weiterbildungen haben eine deutlich herausgehobene Stellung und werden von einer großen Zahl an Weiterbildungsanbietern angeboten. Über die Struktur der Anbieter gibt der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) einen guten Überblick:

Für die Weiterbildung ist ein breites Spektrum an Organisationen in privatwirtschaftlicher oder öffentlicher bzw. staatlicher Verfasstheit charakteristisch. Gemessen an der Anbieterzahl ist das private Segment am größten. 22 % aller Anbieter waren 2022 privat-kommerziell und 18 % privat-gemeinnützig ausgerichtet, weitere 5 % waren als betriebliche Bildungseinrichtungen einem Unternehmen mit anderer Hauptausrichtung zugehörig. Ein weiteres relevantes Anbietersegment sind gemeinschaftliche Einrichtungen, die i. d. R. durch ein wertorientiertes bzw. interessengeleitetes Angebot gekennzeichnet sind: Knapp jeder fünfte Anbieter (18 %) wurde von einer Non-Profit-Organisation wie einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung bzw. von einem Verband oder Verein getragen. Bei 14 % der Anbieter handelte es sich um VHS, Kammern, Innungen, Berufsverbände und ähnliche wirtschaftsnahe bzw. berufsständische Institutionen bzw. von diesen getragene Bildungszentren stellten ein Zehntel (10 %) der Weiterbildungsanbieter. Vergleichsweise geringe Anteile entfielen auf berufliche Schulen bzw. für landesrechtlich geregelte Fortbildung zuständige Fachschulen (7 %), wissenschaftliche Weiterbildungsinstitutionen (Fach-) Hochschulen und Akademien; 4 %) sowie sonstige staatliche Einrichtungen (2 %), in: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, S. 325.

Die rasche Digitalisierung des Weiterbildungsangebots mit Einsetzen der Corona-Pandemie hat viele Weiterbildungsanbieter vor große Herausforderungen gestellt. Die Umstellung von Lehr- und Lernformaten sowie deren technische Umsetzung gelang dennoch überwiegend gut. Auch hier, wie in anderen Bereichen, wirkte die Pandemie wie ein Verstärker eines ohnehin bestehenden Trends: Blended-Learning Konzepte ermöglichen das standortunabhängige Lernen, was für den ländlichen Raum als Vorteil zu werten ist. Gleichzeitig beinhalten diese Konzepte auch den Präsenzunterricht, der mittlerweile wieder verstärkt von den Teilnehmenden gewünscht wird bzw. auf den teilweise auch nicht verzichtet werden kann. Allerdings macht sich ein anderer Trend auch in der Weiterbildungsbranche bemerkbar, denn 70 Prozent der Weiterbildungsanbieter berichten von Schwierigkeiten, geeignetes Lehrpersonal zu gewinnen und vor allem privat-kommerzielle wie auch privat-gemeinnützige Anbieter bemerken eine deutliche Zunahme des Wettbewerbsdrucks (Bundesinstitut für Berufsbildung, a.a.O., S. 334ff.).

Die o.g. Punkte wären – neben weiteren Aspekten, in einer Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein zu berücksichtigen und zu gewichten.

Gemäß unseres gesetzlichen Auftrags verzichten wir im Folgenden auf eine Stellungnahme zu einzelnen genannten Punkten.

*Zu 4. Menschen kommen nach Deutschland und wir brauchen sie dringend. Allerdings vor allem mit deutschen Sprachkenntnissen. Wir brauchen Angebote, die deutsche Sprache überall und ohne große Hürden zu erlernen.*

Berufsbegleitende Sprachangebote für Auszubildende und für Beschäftigte müssen ausgeweitet und möglichst landesweit koordiniert werden, um eine Integration in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft gewährleisten zu können. Auch Angebote zur soziokulturellen Integration sollten weiterentwickelt werden, um die Zugehörigkeit und Partizipationsmöglichkeiten der zuwandernden Menschen in der Gesellschaft zu ermöglichen. Die Unterstützung zum Erwerb von Integrationskompetenzen in der (aufnehmenden) Gesellschaft ist ebenfalls von großer Bedeutung.

Ein großes Problem zeigt sich jedoch bei zahlreichen Anbietern von Integrations- und Sprachkursen. Der Bedarf an qualifizierten Lehrkräften übersteigt bei weitem deren Verfügbarkeit, was nicht zuletzt an den sehr hohen Anforderungen und Zulassungsvoraussetzungen für Integrations- bzw. Berufssprachkursen liegt, denen sie gerecht werden müssen (siehe hierzu: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF: Liste der anerkannten fachlichen Qualifikationen für eine Direktzulassung als Lehrkraft in Berufssprachkursen ohne Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte in Berufssprachkursen (ZQ BSK)).

*7. Schulabschlüsse sollten landesweit flächendeckend nachgeholt werden können, ohne dass die Teilnahme an den Vorbereitungskursen eine finanzielle Hürde darstellt.*

Der erfolgreiche Schulabschluss sichert den weiteren Weg in die berufliche Zukunft. Angesichts eines Rückgangs der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz sind die Chancen, diesen weiteren Weg beschreiten zu können, aktuell ausgesprochen gut. Daher sollte jeder und jedem ermöglicht werden, einen Schulabschluss nachzuholen.

*8. Berufliche Weiterbildung ermöglicht persönliche Entwicklung und die Vorbereitung auf sich ändernde Herausforderungen. Beschäftigtenqualifizierung ist gerade für nicht- oder geringqualifizierte Arbeitnehmer\*innen ein wesentlicher Beitrag für ein erfülltes Berufsleben.*

Die Transformation der Arbeitswelt und die damit einhergehende Veränderungen von Qualifikationsbedarfen unterliegen einem beschleunigten Wandel. Die Halbwertszeit von Wissen hat im beruflichen Kontext abgenommen und die Inhalte der beruflichen Weiterbildung sind längst nicht mehr eng auf einzelne Berufe zugeschnitten. Zwar entscheiden sich immer mehr Beschäftigte für eine Weiterbildung im Rahmen der Höheren Berufsbildung (Fachwirte, Meister u.ä.) aber ebenso für zertifizierte, kürzere Kursangebote, mit denen Qualifikationen erworben werden können, die im Bereich der Methodik oder im Bereich der noch so genannten soft skills anzusiedeln sind.

Insgesamt kommt der Weiterbildung auch zukünftig eine größere Bedeutung zu. Insofern ist der Anspruch, dass eine Weiterbildungsstrategie umfassend angelegt sein sollte, gerechtfertigt. Gleichzeitig entscheiden sich die meisten Weiterbildungsteilnehmenden für eine berufliche Weiterbildung mit guten Gründen und es darf bei der Abfassung einer Weiterbildungsstrategie nicht aus dem Blick geraten, dass die Weiterbildungslandschaft sehr wesentlich von privaten Anbietern geprägt wird.